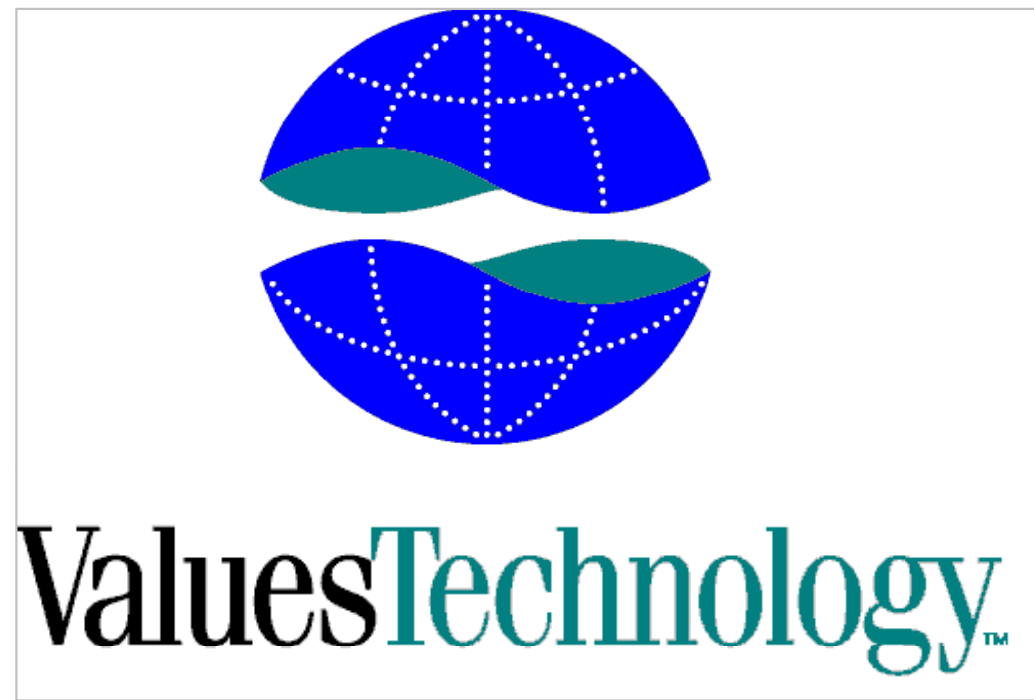
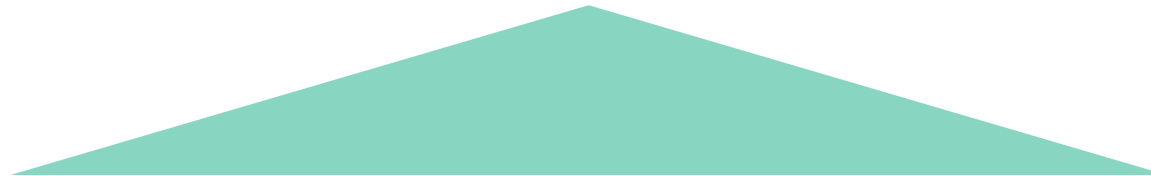


# VMI – Values Management Inventory



### Goal Values – Ziele-Werte

Die Endresultate oder Ziele,  
die jemand erreichen möchte.



### Means Values – Mittel-Werte

Fähigkeiten, die jemand nach eigener (Werte-)Priorität entwickelt,  
um seine Ziele zu erreichen.

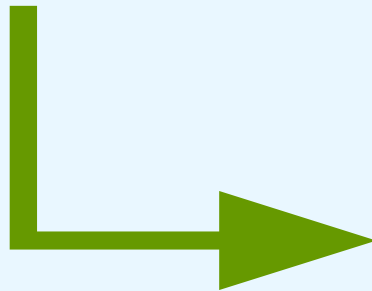
- Wer seine bevorzugten Goals-Values erkennt, versteht den roten Faden seiner Entwicklung.
- Wer seine bevorzugten Means-Values erkennt, versteht seine Prioritätenwahl und erkennt die Fähigkeiten, die er für seinen Erfolg braucht.
- Wer sein gesamtes System von Werteprioritäten erkennt, kann die Dynamiken seines Lebens – Quellen und Blockierungen – bewusst und gezielt anpacken.

# VMI-Modell – Präganz der Werte 2/5



## Lebensdynamik zwischen Fundament / Fokus / Vision

- Ressourcen und Blockierungen erkennen, Fundament stabilisieren
- Auf Gegenwartsaufgaben konzentrieren: den Fokus halten
- Zukunft erkennen, Vision bewahren, Ziele überprüfen und anpassen

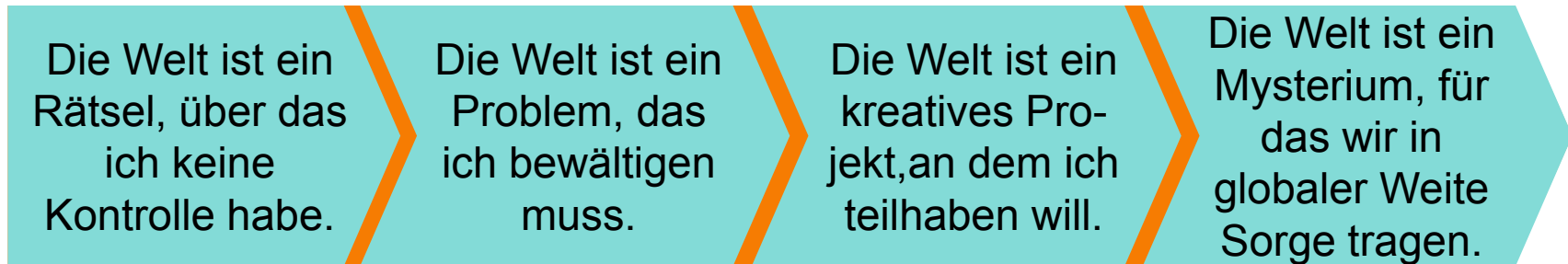


- 125 Werte bilden das Set für die Priorisierung der persönlichen Werte

1: SCHUTZ	2: SICHERHEIT	3: GEMEINSCHAFT	4: INSTITUTION	5: BERUFUNG	6: ERSCHAFFUNG	7: WEISHEIT	8: WELT-ORDNUNG
<b>Ziel-Werte</b> Eigennutz/Kontrolle Selbsterhaltung Stauen/Ehrfurcht/ Schicksal	<b>Ziel-Werte</b> Körperliche Freude Sicherheit/ Geborgenheit	<b>Ziel-Werte</b> Familie/Zugehörigkeit Phantasie/Spiel Selbstwertgefühl	<b>Ziel-Werte</b> Glaube/Philosophie Selbstbewusstsein/ Selbstvertrauen Spiel/Erholung Arbeit/Wohlstand/Wert	<b>Ziel-Werte</b> Gleichberechtigung/ Befreiung Integration/Ganzheit Leben/Selbst- verwirklichung Dienstleistung/ Beruf(ung)	<b>Ziel-Werte</b> Kunst/Schönheit Sich selbst sein Schaffung/Neue Ordnung Nachdenken/Einkehr Glaube/Risiko/Vision Menschliche Würde Wissen/Einblick Gegenwärtigsein	<b>Ziel-Werte</b> Intimität/Alleinsein Wahrheit/Weisheit	<b>Ziel-Werte</b> Ökologie/Nach- haltigkeit/global Harmonie/Global Wort/Charisma
<b>Mittel-Werte</b> Nahrung/Wärme/ Schutz Funktion/Physisch Sicherheit/Überleben	<b>Mittel-Werte</b> Zärtlichkeit/körperlich Wirtschaftlichkeit/Gewinn Eigentum/Kontrolle Genuss durch Sinnes- empfindungen/-Sexu- alität Gebiet/Sicherheit Stauen/Neugierde	<b>Mittel-Werte</b> Beliebtsein Fürsorge/Pflege Kontrolle/Ordnung/ Disziplin Höflichkeit/ Gastfreundschaft Geschicklichkeit/ Koordination Ausdauer/Geduld	<b>Mittel-Werte</b> Leistung/Erfolg Verwaltung/Kontrolle Kommunikation/Info Wettbewerb Design/Muster/ Anordnung Pflicht/Verpflichtung Wirtschaft/Erfolg Bildung/Zeugnis	<b>Mittel-Werte</b> Anpassungsfähigkeit/ Flexibilität Autorität/Aufrichtigkeit Kongruenz Entscheidung/Einleitung Einfühlungsvermögen Gerechtigkeit/Rechte Ausdruckskraft/Freude Großzügigkeit/ Mittelform	<b>Mittel-Werte</b> Verantwortung/Moral Zusammenarbeit Gemeinschaft/ unterstützend Komplementarität Organisationsentwicklung Kreativität/Ideenbildung Losgelöstsein/Alleinsein Wahrnehmung/ gemein- schaftliche Kooperation	<b>Mittel-Werte</b> Gemeinschaft/ persönlich Gegenseitige Abhän- gigkeit Reduzieren auf das Wesentliche Prophet/Vision Synergie Transzendenz/ Wachstum/Ausdehnung Vertrautheit/Nähe Gerechtigkeit/ soziale Ordnung Freizeit/Müße Grenzen feiern Mission/Ziele Gegenseitige- Verantwortung Pioniertätigkeit/Neuerung Forschung Ritual/Kommunikation Einfachheit/Spiel Einheit/Verschiedenheit	<b>Mittel-Werte</b> Gemeinnützige - Technologie Gerechtigkeit/global Menschenrechte Weltwirtschaft
<b>FUNDAMENT</b>			<b>FOKUS</b>			<b>VISION</b>	

# VMI-Modell – Prägnanz der Werte 3/5

- **Sicht und Verständnis der Welt, Phasen, Stufen**



- **Das Values Gap markiert einen qualitativen Sprung**



- **4 große Entwicklungsphasen**



- **Jede Phase umfasst 2 Stufen**



# VMI-Modell – Prägnanz der Werte 4/5



## Führungsstil

- Der Phasenentwicklung folgen Werte-orientierte Führungsstile

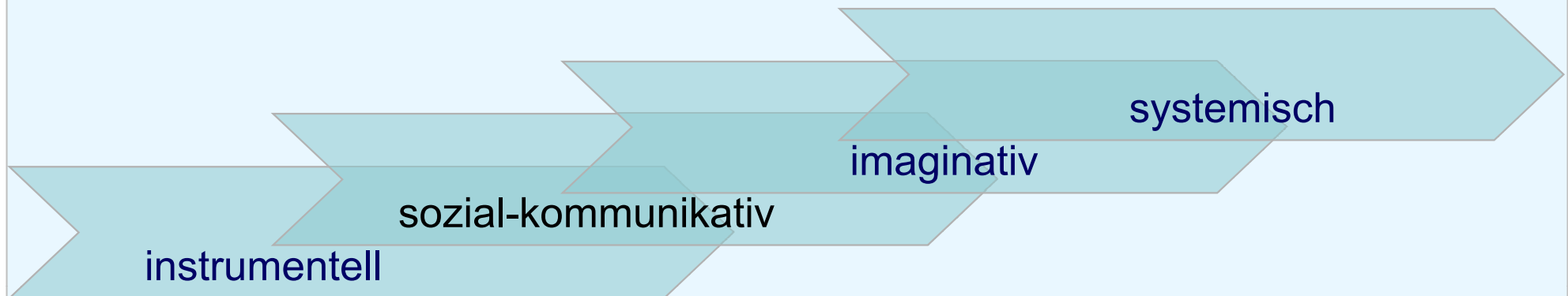
Diktator	Paternalist	Manager	Moderator	Kollaborator	Servant	Visionär
machtbetonte Führung mit Gefolgsleuten, die total abhängig sind	Wohlvollende Führung mit Gefolgsleuten, die abhängig und gehorsam sind	effiziente Führung mit Gefolgsleuten, die loyal und der Organisation ergeben sind	Führung achtsam, aufklärend, unterstützend mit Gefolgsleuten, die ebenso handeln	Moderative Führung, Macher und Neugestalter mit aktiver kollegialer Unterstützung	Führung in wechselseitiger Abhängigkeit mit kollegialer Arbeitsteilung	Führung als Befreier mit einem globalen Netzwerk Gleichgesinnter

Copyright © 1998 Values Technology

## VMI-Modell – Prägnanz der Werte 5/5

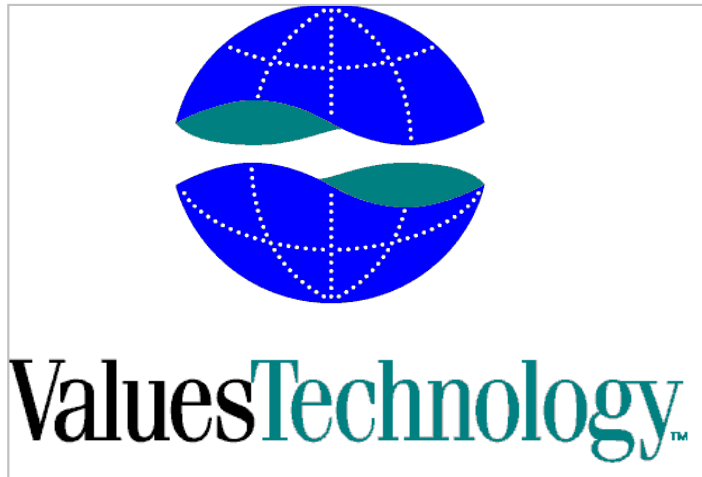
### Means Values bilden auch die entwicklungspräferierten Skills ab.

- 4 Kompetenzbereiche – sequenziell aufbauend – lassen sich unterscheiden



- Systemische Skills gründen sich auf klassische Intelligenz, Sensibilität und imaginative Fähigkeiten.
- Systemische Skills: Fähigkeiten, alle Teile in ihrer Beziehungen und als Ganzes zu erkennen und Veränderungen zu planen und erfolgreich zu steuern.
- Systemische Skills müssen auf den anderen Skills integrierend aufbauen, um wirksam zu werden.
- Wechselwirkungen von Means-Values / Skills mit Führungsstilen, beruflichen Ausrichtungen, Zeitmanagement etc.

# VMI – Values Management Inventory



## Eckhard Schölzel

c/o the wave company – enterprise designer GmbH  
Consulting • Coaching • Development • Workshop  
Maisinger Weg 24a  
82319 Starnberg

Internet [www.e-schoelzel.de](http://www.e-schoelzel.de)  
Telefon +49 (0) 89-1011 9070  
Mobil +49 (0) 160-857 35 89  
Fax +49 (0) 321-21 266 117  
E-Mail [eckhard.schoelzel@e-schoelzel.de](mailto:eckhard.schoelzel@e-schoelzel.de)